NÉGOCIER LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENTREPRISE

DEPUIS LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013, LES SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL ONT DE NOUVEAUX DROITS, L'EMPLOYEUR NE POUVANT Y DÉROGER QUE PAR ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU. LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE DOIT PERMETTRE DE METTRE EN ŒUVRE CES DIFFÉRENTES MESURES, DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS CONCERNÉS.

DE NOUVEAUX DROITS À NÉGOCIER DANS L'ENTREPRISE

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les salariés travaillant à temps partiel ont de nouveaux droits :

- embauche pour 24 heures par semaine minimum, sauf demande expresse et motivée de l'intéressé ;
- encadrement des interruptions en cours de journée ;
- paiement des heures complémentaires ;
- interdiction des avenants ;
- encadrement des modifications d'horaires ;
- organisation du temps de travail permettant au salarié d'accéder à un autre emploi à temps partiel ;
- priorité à l'accès à un temps complet…

La négociation dans l'entreprise doit permettre de mettre en œuvre ces différentes mesures, dans l'intérêt des salariés concernés. Pour vous y aider, ce document regroupe l'essentiel des outils contenus dans le KIT SPP sur le travail à temps partiel.

LE KIT SPP*

Cet outil interactif pour agir sur l'emploi et la formation professionnelle dans l'entreprise est à votre disposition à l'adresse : **http://spp.cfdt.fr**
(attention, munissez-vous de votre numéro personnalisé d'adhérent qui figure sur votre carte d'adhérent ou rapprochez-vous de votre syndicat).

*SPP = Sécurisation des parcours professionnels.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS MODES D'EMPLOI

- **DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **GPEC : NÉGOCIER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**
- **INTERVENIR SUR LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**
- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **TEMPS PARTIEL : NÉGOCIATION IMPOSÉE POUR LES BRANCHES LES PLUS CONCERNÉES**

Rédaction CFDT Service Emploi et sécurisation des parcours professionnels **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / Mars 2014.

Fiche extraite du KIT SPP http://spp.cfdt.fr

Passer du temps partiel subi au temps « choisi »

Présentation du sujet et position CFDT

Définition du thème

Dans certains métiers, le temps partiel subi est vécu comme une fatalité ou comme une donnée inhérente à l'organisation de la profession, alors qu'il est parfois seulement la réponse facile à un manque d'organisation. Pour certaines entreprises, cela peut être aussi une façon de chercher à réduire le « coût » du travail : quand le rythme demandé est trop soutenu pour pouvoir être tenu sur un temps plein, ou pour diminuer le personnel présent pendant les moments de la journée ou de la semaine où l'activité est moins importante.

Pour les salariés concernés, le temps partiel subi est source de précarité ; il ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins en termes de pouvoir d'achat et de protection sociale.

Lorsque le temps partiel n'est pas encadré, il donne lieu à de nombreux excès : temps de travail insuffisant pour accéder à la protection sociale, temps non travaillé haché par des coupures excessives eu égard au temps travaillé, mauvaise répartition des heures dans la semaine, qui multiplie le nombre de trajets, faibles délais de prévenance pour modifier les jours ou les heures travaillées par le salarié à temps partiel, conséquences en termes de transport et de garde d'enfants …

Pourtant, dans des entreprises qui font le même métier, parfois d'un service à l'autre dans une même entreprise, des organisations existent ou se mettent en place pour sortir du temps partiel subi. Il est possible d'améliorer la répartition du temps travaillé avec une meilleure organisation des plannings ou en s'appuyant par exemple sur la formation pour permettre aux salariés d'accéder à la polycompétence.

Les dispositions négociées par l'ANI et inscrites en 2013 dans la Loi sur la Sécurisation de l'Emploi, offrent aujourd'hui un levier important pour combattre le temps partiel subi.

Position CFDT

Pour la CFDT, l'objectif est de permettre à tous les salariés d'accéder à un revenu décent, aux droits sociaux (retraite, maladie) et de bénéficier d'une organisation du temps travail qui permette de cumuler deux emplois ou d'organiser son temps

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

non travaillé. Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi, la durée de référence d'un contrat de travail à temps partiel est de 24h par semaine minimum, sauf accord de branche ou demande du salarié. Cela requière une grande vigilance pour vérifier que lorsque le salarié fait une demande pour travailler moins de 24 heures, il s'agit bien de son choix et non d'une pression de l'employeur. L'objectif est aussi plus largement de permettre à l'ensemble des salariés d'accéder au temps de travail qui correspond à leur souhait, aux différents temps de leur vie.
L'encadrement du temps partiel a d'ores et déjà été négocié dans certaines branches.
L'application des dispositions négociées dans l'ANI et inscrites dans la Loi sur la Sécurisation de l'Emploi doit être négociée **d'ici le 1er juillet 2014**, par **toutes les branches où l'emploi à temps partiel représente au moins un tiers des salariés**.
Il gagnera aussi à être **négocié dans les entreprises**, au-delà de ce que la branche si c'est le cas, ou la loi ont prévu.
C'est dans l'entreprise aussi que les modalités d'organisation peuvent être trouvées, pour que progressivement le temps partiel subi recule, dans un dispositif connu de tous et accessible à tous, et qui permette à chacun de choisir son temps travaillé.

Présentation de la démarche d'aide à l'action

1. Faire le point sur le temps partiel subi dans l'entreprise

L'état des lieux montrera à la fois l'ampleur de la tâche et les marges de manœuvre.
Il permettra de communiquer, auprès des salariés, mais aussi si besoin, auprès des acteurs qui peuvent vous aider à faire changer la situation : par exemple, dans le cadre de l'économie sociale, le conseil d'administration, les usagers.
Si vous n'avez pas effectué précédemment l'approfondissement « mise à plat de l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel », vous pouvez le faire maintenant, il vous guidera dans les questions à vous poser et les moyens d'y répondre. Vous trouverez aussi dans la fiche ci-dessous des informations concernant les droits sociaux ouverts ou non aux salariés selon le temps de travail effectué ; elles pourront vous aider à préciser la situation dans laquelle sont les salariés concernés.

Pour vous aider dans le document ci-après :
Fiche : les droits sociaux ouverts aux salariés à temps partiel

Pour vous aider dans le KIT SPP :
Fiche : aller vers les salariés
Fiche : enquête flash

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

2. Saisir les occasions d'en discuter avec la direction

Bien sûr, le sujet peut être abordé avec la direction sans cadre particulier, et éventuellement à partir de la situation d'un salarié, si cela rentre dans le mode de relation sociale instauré dans l'entreprise ; mais il est également possible d'utiliser des cadres de dialogue existants pour créer l'occasion du débat et convaincre la direction.
Vous pourrez appuyer votre demande concernant la réduction ou la suppression du temps partiel subi, sur les obligations légales relatives au temps partiel et montrer l'intérêt que l'entreprise peut aussi y trouver.

Pour vous aider dans le document ci-après :
Fiche : connaître les obligations légales concernant le temps partiel
Fiche : convaincre la direction d'augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel subi

3. Négocier l'accès à un temps de travail plus complet et mieux organisé

Pour que les salariés accèdent à un temps de travail plus complet et mieux organisé, l'objectif est d'obtenir un engagement de la direction mais aussi la définition précise des moyens pour y parvenir. Ces moyens devront ensuite être connus et accessibles à tous les salariés, pour que cette question ne se règle pas au cas par cas, mais à travers des règles collectives et négociées.

La négociation portera sur la durée du temps de travail, mais aussi sur l'organisation du travail ; cela permettra par exemple d'éviter des horaires morcelés et non réguliers, qui peuvent empêcher de trouver un autre employeur pour compléter son temps de travail ou tout simplement de disposer librement de son temps non travaillé.

Un cadre collectif négocié peut encadrer par exemple la durée des coupures, la répartition des heures dans la semaine, les délais de prévenance pour modifier les horaires.
Le groupement d'employeurs peut être aussi une des solutions sur laquelle s'appuyer.

Pour vous aider dans le document ci-après :
Fiche : Négocier pour les salariés à temps partiel subi

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

4. Informer les salariés sur les droits négociés et les accompagner dans leur demande de temps « choisi »

Que la négociation collective ait abouti ou non à un accord pour accéder à un temps partiel plus complet, vous pourrez informer de ses droits le salarié qui souhaite augmenter son temps de travail.
Vous pourrez aussi l'aider à formuler sa demande, l'appuyer et suivre la réponse qui lui est donnée par l'employeur.

Pour vous aider dans le document ci-après :
Fiche : Accompagner un salarié à temps partiel qui souhaite accéder à un temps de travail plus élevé

5. Suivre sur le terrain la mise en œuvre des mesures négociées et/ou des dispositifs liés à la construction des parcours professionnels des salariés

Pour savoir si ce qui est en place est satisfaisant, si ce qui a été négocié est appliqué et s'il est nécessaire ou non de modifier le processus.

Pour vous aider dans le KIT SPP :
Fiche : suivre sur le terrain la mise en œuvre des accords et/ou des dispositifs dans l'entreprise

6. Valoriser l'action de la CFDT

On oublie trop souvent, et c'est pourtant essentiel, de valoriser l'action CFDT à toutes les étapes de l'action syndicale : pour construire le rapport de force avec la direction, pour mobiliser les salariés, pour faire valoir notre syndicalisme de proposition et se développer !

Pour vous aider dans le KIT SPP :
Fiche : valoriser l'action revendicative de la CFDT
Fiche : réussir un évènementiel CFDT
Fiche : proposer l'adhésion

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Fiche extraite du KIT SPP http://spp.cfdt.fr

Fiche : Les droits sociaux ouverts aux salariés à temps partiel

Objectif de la fiche : *décrire à quels droits sociaux les salariés à temps partiel ont accès, en fonction du temps travaillé par trimestre.*

Les droits sociaux ouverts aux salariés en termes de maladie et de retraite sont différents selon le temps travaillé par trimestre.
Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE), aucune entreprise ne peut signer un contrat de travail de moins de 24 heures par semaine sauf accord de branche ou demande du salarié.

1. Les salariés qui travaillent 24 heures ou plus par semaine

Le salarié qui travaille 24 heures ou plus, accède à l'ensemble des droits sociaux :

- Ø droit au remboursement de soins ;
- Ø droit aux indemnités journalières ;
- Ø validation de droits pour la retraite (une rémunération de 150 fois le SMIC horaire permet de valider un trimestre).

2. Les salariés qui travaillent moins de 24 heures par semaine

Droit au remboursement de soins : une rémunération d'au moins 60 fois le SMIC horaire pendant 30 jours consécutifs **(correspondant à une activité d'au moins 14 heures par semaine sur un mois pour un salarié rémunéré au SMIC)** permet d'y accéder au titre de son activité salarié. En dessous de ce seuil, le salarié relève alors de la couverture maladie universelle de base (CMU).

Droit aux indemnités journalières en cas d'arrêt maladie : il faut avoir travaillé au moins **200 heures au cours du trimestre précédant l'arrêt de travail ce qui correspond à une activité dont la durée hebdomadaire moyenne est d'au moins 15,5 h** pour en bénéficier. Un décret devrait prochainement ramener ce seuil à 150h d'activité sur le trimestre précédant l'arrêt, soit plus de 11,5 h par semaine.

Validation des droits pour la retraite : : une rémunération de 150 fois le SMIC horaire permet de valider un trimestre. Cela signifie qu'une personne payée au SMIC qui travaille **moins de 600h dans l'année civile, soit moins de 11,5 heures par semaine**, ne peut pas valider 4 trimestres pour la retraite au cours d'une année d'activité. Ce seuil était de 200 fois le SMIC horaire avant la réforme des retraites de 2013.

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Fiche extraite du KIT SPP http://spp.cfdt.fr

Fiche : Connaître les obligations légales concernant le temps partiel

Objectif de la fiche :
Vous aidez à :
- *veiller à l'application des dispositions de l'ANI sur la Sécurisation de l'emploi inscrites dans la loi (voir base documentaire du site spp)*
- *vous appuyer sur le Code du travail pour encadrer l'utilisation du temps partiel, l'organisation du temps de travail des salariés concernés et lutter contre le temps partiel subi.*

Les évolutions apportées par l'ANI et la loi sur la Sécurisation de l'emploi concernent en particulier les salariés qui travaillent moins de 24 heures par semaine. Elles modifient aussi, pour tous, le régime des heures complémentaires (majorations, complément d'heures par avenant).
Les dispositions qui concernent l'ensemble des salariés à temps partiel (contrat de travail, accès prioritaire au temps plein, organisation du temps de travail) demeurent.

1. Un contrat qui doit prendre en compte des règles précises

Rappelons que **le contrat à temps partiel doit être écrit**, mais aussi qu'il comporte un certain nombre de **clauses obligatoires** qui encadrent l'organisation du temps partiel :

- Ø la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- Ø la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel sur base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel sur base mensuelle (sauf pour le cas des salariés des entreprises d'aide à domicile) ;
- Ø les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de la modification ;
- Ø les modalités de communication par écrit au salarié de ses horaires de travail ;

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

- Ø les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

2. *Une durée minimale de travail à temps partiel désormais fixée à 24 heures par semaine ou équivalent, sauf demande explicite du salarié (écrite et motivée) ou accord de branche.*

Le temps de travail ne doit désormais plus être inférieur à 24 heures par semaine, si ce n'est pas la demande du salarié.
Cette durée minimale peut aussi être appréciée en moyenne mensuelle ou annuelle, en cas d'accord sur l'aménagement du temps de travail selon l'article du Code du travail L 3122-2.
Avec cependant un calendrier pour mener cette évolution, et des dérogations possibles, mais qui doivent être encadrées collectivement.

Le calendrier :

- Ø pas d'embauches en-dessous de 24 heures par semaine à compter du 01/07/2014 ;
- Ø une période transitoire pour les salariés déjà embauchés au préalable dans ces conditions : du 01/07/2014 au 31/12/2016, les salariés dont le contrat est inférieur à 24 heures par semaine et qui en effectuent la demande, devront accéder à un contrat de 24 heures *a minima*, sauf impossibilité économique.

Cela ne s'applique pas :

- Ø aux salariés du particulier employeur ;
- Ø aux moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- Ø aux entreprises couvertes par un accord de branche étendu qui déroge à ce principe.

Plusieurs moyens d'action sont possibles pour mieux organiser les temps de travail, temps sociaux, temps personnels :
Les accords de branche[2], pour être conformes au Code du travail, devront dans ce cas prévoir des modalités d'organisation du travail qui permettent de cumuler plusieurs contrats à temps partiel et donnent des garanties quant à des horaires réguliers ou permettant de cumuler plusieurs activités : journées ou demi-journées de travail régulières ou complètes, nombre et temps de coupures.

[2] Obligatoires pour les branches qui emploient plus d'un tiers de leurs salariés à temps partiel

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

3. Un accès prioritaire au temps plein, pour tous les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.
Dans ce cas, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel qui souhaitent un temps complet, la liste des emplois disponibles correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent (L.3123-8). L'employeur a alors l'obligation d'accéder à la demande du salarié dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article L 3123-8 pour occuper le poste (Cass. Soc 29 mars 1995 n°091-45.378).

4. Des modalités d'organisation du temps de travail particulières :

Les salariés à temps partiel disposent d'horaires de travail individualisés et ne sont pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise. Leur durée du travail peut être répartie sur la semaine, le mois ou tout ou partie de l'année. Elle peut être encadrée par un accord de branche ou d'entreprise.
En cas d'accord dérogeant à la durée minimale de 24 heures par semaine ou équivalent, certaines règles doivent être respectées (cf. point 2).

Par ailleurs, l'organisation du temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel, et de ses modifications éventuelles, sont encadrées par le Code du travail :

- Ø les interruptions de l'activité : l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée ni plus d'une interruption d'activité, ni une interruption supérieure à 2 heures (sauf dérogations) ;
- Ø les modifications de la répartition du temps de travail (protection particulière du salarié à temps partiel) : la loi prévoit (alinéa 2 de l'article L.3123-24 du Code du travail) que lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition du temps de travail ou les horaires de travail de chaque journée travaillée selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement lorsque ce changement n'est pas compatible avec :
  - o des obligations familiales impérieuses,
  - o ou avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
  - o ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Dans ce cas, le salarié qui refuse les nouveaux horaires ne pourra être licencié que pour motif économique. La Cour de cassation a précisé que lorsqu'un salarié à temps partiel cumule deux emplois avec deux employeurs différents, ces derniers ne peuvent pas lui imposer un changement d'horaires, si celui-ci est

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

incompatible, même partiellement, avec les horaires effectués chez le second employeur (cass.Soc. 28 septembre 2011, n°009-70.329).

5. Les heures complémentaires

Deux obligations à respecter par l'employeur, modifiées par la loi de juin 2013 : l'encadrement du nombre d'heures complémentaires et leur majoration.

Les dispositions légales fixent une double limite à la réalisation d'heures complémentaires, c'est-à-dire les heures réalisées au-delà de la durée du travail prévue par le contrat. Tout d'abord, leur nombre est limité au maximum à 1/10^{e} de la durée du travail prévue au contrat (exemple : pour un contrat de 90 heures par mois, la limite est de 9 heures complémentaires par mois).
Mais, il est possible qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise augmente cette limite jusqu'au tiers de la durée du contrat.
Ensuite, une deuxième limite est fixée : les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Chaque heure complémentaire accomplie donne désormais droit, dès la première heure, à une majoration minimale de salaire de 10 % (L 3123-17).
Les heures effectuées au-delà de cette limite donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.
À noter que les heures complémentaires (comme les heures supplémentaires) sont à nouveau imposables pour le salarié depuis le 1er août 2012.

Complément d'heures par avenant

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Par dérogation à l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.
Attention, la loi encadre strictement les possibilités d'avenant à durée déterminée augmentant le nombre d'heures. L'**accord de branche étendu**, doit déterminer :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le «complément d'heures» ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné,
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Augmentation du contrat dans le cas de réalisation d'heures complémentaires régulières

Pour freiner un recours massif aux heures complémentaires, la loi a prévu que lorsque pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours de 15 semaines consécutives (ou sur une période supérieure prévue par accord collectif), l'horaire moyen réellement accompli a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat, ou modifié par un avenant, le contrat est modifié et porté au niveau de l'horaire moyen réellement accompli, sauf si le salarié s'y oppose (L3123-15).

Pour la CFDT, ces dispositions nouvelles sont de formidables leviers pour mieux organiser le recours au temps partiel. Elles permettent, une fois cadrées par un accord de branche étendu, de discuter, au plus près des salariés (au niveau de l'entreprise), les moyens d'améliorer la qualité de vie au travail pour les salariés à temps partiel.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Fiche extraite du KIT SPP
http://spp.cfdt.fr

Fiche : Convaincre la direction d'augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel subi

Objectif de la fiche :
Vous aidez à rappeler à votre direction ses responsabilités sur le sujet, lui faire part de l'intérêt que l'entreprise peut y trouver et lui montrer que les difficultés peuvent être surmontées.

Le niveau de précarité des salariés à temps partiel subi n'est pas compatible avec l'image de l'entreprise.
Comment l'entreprise communique-t-elle sur sa politique sociale ? La précarité de ses salariés est-elle compatible avec l'image qu'elle veut donner à sa clientèle ou à son projet social ? Qu'en penseraient les clients, ou pour ceux qui sont dans l'économie sociale, les fondateurs du projet ?

Travailler la question de l'utilisation du temps partiel pour limiter le temps travail subi, c'est aussi l'occasion de se mettre en conformité avec la loi… et de réduire les risques juridiques de l'entreprise.
Les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. Dans ce cas, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel qui souhaitent un temps complet la liste des emplois disponibles correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalente. La répartition du temps de travail entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel sur base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel sur base mensuelle (sauf pour le cas des salariés des entreprises d'aide à domicile) est un élément contractuel : est-elle respectée ? Les obligations de l'employeur liées au temps partiel (voir fiche « les obligations légales de l'employeur ») sont plus importantes que celles qui concernent le temps complet. Limiter les temps partiels subis limite aussi la gestion administrative et les risques juridiques.

Augmenter le temps de travail des salariés à temps « très partiel » peut faire gagner de l'argent à l'entreprise.
Dans certains métiers concernés par le temps partiel, existent des temps de transmission, de coordination, qui ne sont pas proportionnels au temps travaillé, mais égaux pour tous les salariés quel que soit leur temps de travail.
Augmenter le temps de travail d'un salarié n'augmente pas ces temps appelés quelquefois indirects ou non productifs. Pour l'entreprise, il y aura alors un gain à

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

augmenter le temps partiel des salariés déjà présents et qui le souhaitent, sans nouveaux coûts indirects, plutôt que d'embaucher à temps partiel subi un nouveau salarié. Ce gain peut être chiffré : si vous faites intervenir un expert pour vous assister, demandez-lui de vous aider à le chiffrer. Dans d'autres métiers, c'est au niveau de l'équipement (surfaces de bureau, matériel informatique ou autres équipements) que des économies pourront être démontrées, si ces éléments sont nécessaires pour chaque salarié, quel que soit son temps travaillé.

Faire reculer le temps partiel subi, c'est peut-être aussi le moyen de diminuer le nombre de départs de salariés

Les salariés qui souhaitent un temps de travail plus complet chercheront à le trouver dans une autre entreprise. Répondre à leur demande, c'est fidéliser ces salariés. Chaque recrutement a un coût : Il faut lancer une recherche, recevoir les candidats et prévoir des temps d'adaptation et d'intégration sociale et professionnelle. Multiplier les contrats à temps partiel augmentera ces coûts.

Les objections possibles :

La plupart des salariés ont choisi d'être à temps partiel et en sont satisfaits.

Sur quoi l'employeur s'appuie-t-il pour le dire ? Les salariés ont-ils vraiment la possibilité d'exprimer leur demande, ou considèrent-ils que ce n'est même pas la peine d'en parler ? Le temps partiel est parfois demandé par certains salariés, parce que c'est la seule réponse qu'ils ont trouvé pour atténuer les effets de la pénibilité liée à leur travail. S'agit-il alors vraiment de temps choisi ? Et si le nombre de salariés à temps partiel subi est réellement restreint, il sera d'autant plus facile de répondre à leur demande.

L'entreprise n'a pas les moyens de passer tout le monde à temps plein

Ce n'est pas la demande. D'abord parce que certains salariés sont satisfaits de leur temps de travail. Mais aussi parce que l'évolution peut se construire dans le temps : lors de départs, ou au fur et à mesure de l'augmentation de l'effectif en équivalent temps plein, l'entreprise privilégiera l'augmentation du temps de travail des salariés qui le souhaitent, plutôt que l'embauche de nouveaux salariés.

La multitude des temps partiels est indispensable pour l'organisation

À métier identique, on trouve d'une entreprise à l'autre ou d'un service à l'autre, des organisations qui s'appuient sur moins de temps partiels. Ce qui est possible à un endroit doit l'être ailleurs. La multitude des contrats est souvent plus une facilité qu'une nécessité ou une fatalité : difficile de dire que c'est impossible tant que l'on n'a pas vraiment essayé. Pourquoi ne pas réfléchir à des alternatives : polyvalence, groupement d'employeurs ?

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Fiche extraite du KIT SPP http://spp.cfdt.fr

Fiche : Négocier pour les salariés à temps partiel subi

Objectif de la fiche :
Vous indiquez les éléments que vous pouvez négocier, dans un accord spécifique concernant le temps partiel, ou dans des accords plus larges (GPEC par exemple), pour lutter contre le temps partiel subi et **négocier l'application de la loi sur la sécurisation de l'emploi**

En s'appuyant sur l'application de la loi sur la sécurisation de l'emploi, la négociation peut porter :

- Ø sur l'accès à un temps de travail plus complet : 24 heures minimum sauf accord de branche ou demande du salarié (Art. L3123-14-1 code du travail) ;
- Ø sur l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel ;
- Ø ou sur les deux : dans les accords de branche prévoyant une durée du travail à temps partiel inférieure à 24 heures par semaine[3], temps de travail et organisation du temps de travail devront obligatoirement être traités conjointement.

La négociation devra tenir compte de l'existence ou non, d'un accord de branche ; s'il existe, l'accord d'entreprise pourra préciser ou améliorer cet accord de branche.

1. **L'accès à un temps plus complet :**

Pour faciliter l'accès à un temps plus complet des salariés qui le souhaitent, vous pouvez négocier par exemple :

- Ø les conditions dans lesquelles se fera le passage à 24 heures minimum ;
- Ø une procédure qui facilite la demande du salarié à un temps plus complet et la prise en compte de cette demande ;
- Ø les compensations nécessaires tant que le salarié reste à temps partiel subi ;
- Ø des moyens spécifiques pour faciliter l'accès à des métiers permettant un travail à temps plus complet ;
- Ø les moyens de faire appliquer et de suivre l'application des dispositions légales et de l'accord.

[3] Application par la loi de juin 2013 des dispositions sur le temps partiel, négociées par l'ANI sur la sécurisation de l'emploi.

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Négocier les conditions dans lesquelles se fera le passage à 24 heures minimum et en particulier :

- Ø le mode d'information des salariés concernés sur leur nouveau droit à accéder à un temps de travail minimal : s'ils signent un courrier stipulant qu'ils souhaitent continuer à travailler moins, ce doit être en toute connaissance de cause et en particulier des droits qui leur sont ouverts ; s'ils souhaitent en bénéficier, leur souhait d'accéder à 24 heures de travail sera enregistré ;
- Ø un calendrier avec des objectifs précis pour un passage progressif à 24 heures, en fonction du nombre de souhaits connus : cela évitera que l'employeur attende éventuellement jusque fin 2016 en espérant que les départs règlent la question !
- Ø des critères de priorité (par exemple l'ancienneté, la situation personnelle, etc.) si plusieurs salariés sont concernés pour des postes identiques ;
- Ø le principe d'une réflexion sur l'organisation du travail, facilitant l'allongement des temps de travail : les temps de travail très courts sont souvent des temps très intensifs, sans récupération possible sur le temps de travail, ce qui est avantageux pour l'employeur ; mais cela empêche souvent le salarié de travailler dans de bonnes conditions, de trouver un deuxième emploi ou de gérer convenablement l'articulation avec sa vie personnelle.
  Il faut donc pousser l'employeur à revoir cette situation : cela nécessite de baisser l'intensité de travail, d'accorder des temps de récupération.
- Ø Une cotisation maladie proportionnelle à la rémunération réelle des salariés (et non forfaitaire)et la prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite sur la base d'au moins 24h, et autant que possible sur la base d'un temps plein, pour ne pas pénaliser le montant de la future retraite (voir ci-dessous « négocier les compensations »).

Négocier une procédure qui facilite la demande du salarié et la prise en compte de cette demande de travail à temps plus complet

Il s'agit ici de négocier les modalités concrètes qui permettront en particulier l'application de la loi ; les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Vous pouvez négocier en particulier :

- Ø l'engagement de la direction de sensibiliser tous les acteurs (managers, services de ressources humaines) à ce sujet ;
- Ø l'identification d'un moment ou une procédure où la question du temps travaillé est soit posée systématiquement, soit facile à poser par le salarié et de telle façon que la demande du salarié soit enregistrée officiellement :

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

par exemple, lors de l'entretien annuel (le prévoir dans la grille de support à l'entretien) ou à l'aide d'un formulaire à la disposition du salarié ;
- Ø le fait que les demandes soient transmises à l'ensemble des managers concernés : services à catégorie professionnelle et emploi équivalent (se mettre d'accord avec la direction à ce sujet) ;
- Ø les modalités selon lesquelles ces salariés seront systématiquement informés des postes à temps complet à pourvoir, dans leur service ou ailleurs ;
- Ø les modalités selon lesquelles ils pourront poser leur candidature ;
- Ø l'engagement qu'en cas de refus celui-ci soit motivé par écrit.

Les compensations nécessaires tant qu'il y a des salariés à temps partiel subi

Heures complémentaires

Vous pouvez négocier qu'elles soient attribuées en priorité aux salariés à temps partiel subi, et effectuant moins de 24 heures par semaine.

Les heures complémentaires sont désormais majorées dès la première heure de 10 % minimum (25 % en cas de temps partiel aménagé). Ce taux peut être majoré par accord de branche ou d'entreprise : c'est donc aussi un point de négociation, qui pourra dissuader votre employeur de recourir trop fréquemment à la flexibilité des salariés à temps partiel.

En termes de retraite :

Percevoir moins de 600 fois le SMIC horaire dans une année civile (soit moins de 11,5 heures par semaine rémunérés au SMIC) ne permet pas la validation de 4 trimestres par an pour la retraite.

Vous pouvez négocier que l'employeur cotise systématiquement pour la retraite sur la base d'au moins 24 heures et autant que possible sur la base d'un temps plein:
- Ø en attendant que d'ici fin 2016, tous les salariés qui le souhaitent soient passés à 24 heures par semaine ;
- Ø ou si, dans la négociation, vous acceptez un temps de travail inférieur à 24 heures.

La possibilité de cotisation jusqu'à hauteur d'un temps plein pour les salariés à temps partiel doit faire partie des sujets abordés dans le cadre de la NAO. Cela permettra d'améliorer les droits à la retraite des salariés. A faire valoir auprès de l'employeur : l'employeur qui prend en charge la part salariale de la cotisation supplémentaire ne verse pas de cotisations sociales sur cette part.

Pour la retraite complémentaire il faut également négocier une prise en charge de la cotisation par l'employeur sur au moins 24 heures et si possible sur la base d'un temps plein.

La même question se pose pour les risques lourds (dits prévoyance) comme le risque décès.

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

En termes de frais de santé (dits mutuelle)

Dans une majorité d'entreprises, la cotisation payée par les salariés (et les employeurs) pour bénéficier d'une mutuelle est forfaitaire. Par exemple, le forfait peut être de 35 euros par mois pour tous les salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou 12 heures par semaine.

Vous pouvez négocier pour les salariés une cotisation proportionnelle à la rémunération réelle.

A noter : sachez qu'un salarié dont le montant de la cotisation atteint 10% de son salaire mensuel peut refuser de cotiser à la mutuelle obligatoire.

Des moyens spécifiques pour faciliter l'accès à des métiers permettant le travail à temps plus complet

Si dans les métiers concernés par le temps partiel, l'accès à un temps plus complet est difficile, vous pouvez négocier des moyens pour faciliter le passage des salariés qui le souhaitent, vers des métiers où cela sera plus facile :

- Ø un travail d'identification des passerelles possibles : engagement de la direction d'y travailler et d'en discuter avec les signataires de l'accord par exemple ;
- Ø une présentation, aux salariés qui souhaitent travailler à temps plus complet, des autres métiers auxquels ils pourraient accéder ;
- Ø un accès prioritaire à la formation pour accéder à d'autres postes ou d'autres métiers ;
- Ø un accès prioritaire à la formation pour accéder à un temps plus complet à travers la polyvalence.

Les moyens de faire appliquer et de suivre l'application des dispositions légales et de l'accord

Vous pouvez négocier :

- Ø une commission de concertation pour la mise en œuvre de l'accord : pour faciliter le passage progressif à 24 heures minimum, réfléchir aux modifications de l'organisation du travail nécessaires pour y arriver, identifier les passerelles « à catégorie professionnelle ou emploi équivalent », etc. ;
- Ø une commission de suivi qui validera l'atteinte des objectifs de l'accord et cherchera si nécessaire les modifications souhaitables pour y arriver ;
- Ø les indicateurs nécessaires pour valider l'atteinte des objectifs, à adapter bien sûr aux objectifs retenus, *si possible par service ou métier* :
  - o nombre de salariés souhaitant au 31/12 un temps plus complet (en précisant le nombre effectuant moins de 24 heures par semaine),
  - o nombre de nouvelles demandes effectuées dans l'année,

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

- nombre de salariés à temps partiel ayant répondu dans l'année à une offre de temps plus complet (dont salariés effectuant moins de 24 heures),
- nombre de réponses positives dans l'année (dont moins de 24 heures),
- postes à temps plein pourvus, hors accès à un temps partiel : une identification assez précise de ces postes permettra de les rapprocher des demandes effectuées non satisfaites,
- formations mises en œuvre pour faciliter l'accès à d'autres postes à temps plus complet,
- etc.

2. Une meilleure organisation du temps de travail

La loi stipule que les accords de branche ou d'entreprise qui dérogent à l'obligation de 24 heures par semaine minimum comportent obligatoirement des modalités d'organisation du temps de travail permettant de cumuler d'autres emplois ou activité.
Bien sûr, cela peut aussi intéresser les salariés à temps partiel égal ou supérieur à 24 heures par semaine, subi ou non.

Dans tous les cas, la négociation pourra porter sur :

- la durée minimale des séquences de travail ;
- la durée des interruptions du travail en cours de journée ;
- la répartition des jours de travail dans la semaine ;
- les conditions de modification éventuelle de la répartition prévue au contrat de travail (minimum légal 7 jours avant) ;
- pour le temps partiel aménagé, le nombre d'heures minimal et maximal par semaine ou par mois.

Quand il n'est pas possible d'augmenter le temps de travail dans l'entreprise-même, il faut :

- **regarder dans l'ensemble du groupe s'il existe des possibilités** (établissements, filiales, etc.)
- **penser à s'appuyer sur un groupement d'employeur** : le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs peuvent être créés entre des personnes physiques ou

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

morales de droit privé et des collectivités territoriales (communes, départements…).
Pour en savoir plus, visitez la page du site du ministère de l'Emploi consacrée à ce sujet.

Articles du code du travail de référence

- Code du travail : articles L3123-14 à L3123-16 : Mentions du contrat et durée de travail
- Code du travail : articles L3123-21 et L3123-24 : Répartition des heures de travail et modification du contrat

l'Europe s'engage en France avec le FSE
Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.

Fiche extraite du KIT SPP http://spp.cfdt.fr

Fiche : Accompagner un salarié à temps partiel qui souhaite accéder à un temps de travail plus élevé

Objectif de la fiche :
Vous aidez, dans le cadre de votre mandat de DP par exemple, à conseiller un salarié à temps partiel qui souhaite accéder à un temps plus complet.

Si l'accès des salariés à temps partiel à un temps de travail plus élevé a été négocié dans votre entreprise, vous pouvez :

- Ø l'informer de ce qui a été négocié ;
- Ø l'aider à mettre en pratique les modalités retenues dans l'accord ;
- Ø vous assurer que ce qui a été négocié soit bien appliqué.

Qu'il y ait eu négociation sur ce sujet ou pas, vous pouvez :

- Ø lui rappeler que le Code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. Dans ce cas, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel qui souhaitent un temps complet la liste des emplois disponibles correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent (L.3123-8). L'employeur a alors l'obligation d'accéder à la demande du salarié dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article L 3123-8 pour occuper le poste (Cass. Soc 29 mars 1995 n°091-45.378) ;
- Ø lui faire part de ce que vous savez des perspectives d'activité de l'entreprise à court et moyen termes, des services qui embauchent ou vont embaucher ;
- Ø lui suggérer de solliciter un échange avec son responsable ou avec la direction des ressources humaines, pour leur faire part de sa demande de travailler à temps plus complet ;
- Ø lui préconiser de confirmer par écrit sa demande et l'aider à la formuler ;
- Ø mettre, si besoin, un peu de pression en rappelant à l'employeur ses engagements s'il en a pris, ou l'importance que l'organisation syndicale apporte à la lutte contre le temps partiel subi.

l'Europe s'engage en France avec le FSE Union Européenne
Le projet « AGIR PAR LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS » est co-financé par l'Union Européenne.